



The Influence Of Transformational Leadership, Organizational Culture And Work Motivation On Innovation Ability And Their Impact On The Performance Of Workshop Employees In Makassar

Romansyah Sahabuddin¹, Arimansah²

Universitas Negeri Makassar

Email: romansyah@unm.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antar variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kemampuan inovasi serta dampaknya pada kinerja karyawan bengkel motor di Kota Makassar. Adapun masalah penelitian ini adalah : 1) bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kemampuan inovasi karyawan otomotif perbengkelan berskala kecil di Makassar, 2) bagaimana pengaruh kemampuan inovasi terhadap kinerja karyawan usaha perbengkelan berskala kecil di Makassar, 3) bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha otomotif perbengkelan berskala kecil di Makassar, dan 4) bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan usaha otomotif perbengkelan berskala kecil melalui kemampuan inovasi di Makassar. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktur. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kemampuan inovasi dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kemampuan Inovasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu asset terpenting dalam sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menangani segala permasalahan berkaitan dengan kegiatan operasional sebuah organisasi, baik organisasi berorientasi laba maupun yang bersifat nirlaba.

Umumnya usaha bengkel motor di kota Makassar masih didominasi dengan usaha yang berskala kecil, yang mempekerjakan tenaga kerja yang memiliki dasar keterampilan otomotif, baik dari alumni sekolah teknik otomotif maupun yang terampil secara otodidak. Pengembangan keterampilan dan keahlian karyawan ditunjukkan oleh adanya hubungan antara pimpinan dan karyawan yang terjalin dengan baik, membangun motivasi kerja, kepercayaan, mengubah budaya dan struktur organisasi berorientasi inovatif dan kinerja individu.

Tidak dapat dipungkiri bahwa umumnya penanganan sektor usaha berskala kecil dan khususnya industri otomotif perbengkelan masih kurang mendapat perhatian dari pihak pemerintah terlihat dari permasalahan yang bersifat kontradiktif antara kebijakan dan tindakan pemerintah, misalnya di bidang penegakan hukum, perizinan usaha, permodalan dan ketenagakerjaan. Di lain hal belum semua pelaku usaha memiliki kemampuan kreativitas dan inovasi dalam memanfaatkan peluang pasar yang ada, sehingga tidak sedikit yang mengalami stagnan dalam mengembangkan usahanya dan beberapa diantaranya keluar atau beralih ke jenis usaha lainnya. Hal ini dapat indikasikan masih rendahnya nilai-nilai kepribadian yang berorientasi pada peningkatan kinerja, sehingga tidak mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang kuat.

KAJIAN PUSTAKA

Peran sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting artinya dibanding sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, maka tidak akan berarti peranan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan aset utama diantara aset lainnya yang dimiliki dalam sebuah organisasi atau instansi. Aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran organisasi melakukan kordinasi dan mengkolaborasi berbagai sumber daya yang dimiliki dengan mengerahkan kemampuan managerial. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi perhatian utama dan sangat logis dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja dalam sebuah organisasi atau institusi..

2.1.1. Kepemimpinan Transformasional

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya tidak terlepas dari peran seorang manajer yang mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik serta mampu mempengaruhi perilaku bawahannya. Robbins (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Senada yang dikemukakan Yukl (2001), bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian diperlukan pola kepemimpinan efektif dari seorang pemimpin agar perusahaan mampu bertahan dalam situasi lingkungan usaha yang setiap saat berubah. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu diantara sekian model kepemimpinan, dimana menurut Bass dan Avolio (2000), bahwa kepemimpinan transformasional sebagai *Four I's* yang meliputi: 1) pengaruh ideal (*idealised influence*), 2) rangsangan intelektual (*intellectual stimulation*), 3) pertimbangan individu (*individualised consideration*), 4) motivasi inspirasi (*inspirational motivation*). Pendekatan kepemimpinan transformasional secara essensial adalah untuk menjunjung tinggi atau menghargai tujuan individu bawahan, sehingga para

bawahan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem yang terbentuk dalam suatu organisasi yang mengandung kepercayaan serta nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi yang mengarahkan sikap dan perilaku setiap individu untuk melakukan interaksi. *Robbins & Judge* (2015), bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem yang dimaknai bersama serta dianut oleh segenap anggota-anggotanya dan memberikan ciri tertentu yang membedakan dengan organisasi lainnya. Pemaknaan bersama tersebut didasarkan pada pemahaman yang sama oleh setiap individu dalam menjaga dan memelihara nilai-nilai dan tujuan organisasi. *Kreitner dan Kinicki* (2005:532), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial agar dapat mengikat karakter atau kepribadian yang berbeda-beda dari individu dalam organisasi. Sementara yang dikemukakan oleh *Robbins* (2008:289), bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membentuk suatu sistem makna bersama.

2.2.2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang disebabkan oleh adanya stimulus yang berkaitan dengan beberapa faktor, yaitu: 1) objek sikap, 2) kebutuhan dan 3) keinginan yang kuat untuk mencapainya. Dengan demikian motivasi yang kuat, dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk melakukan tindakan. *Kressler* (2003:3) mengemukakan tiga faktor yang dapat menciptakan motivasi kerja dalam diri individu, yaitu: 1) adanya hasrat atau keinginan yang kuat, 2) stimulus atau rangsangan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan seseorang, dan 3) cara berpikir atau menanggapi. Pengertian ini menjelaskan bahwa kekuatan internal terdiri dari: hasrat atau keinginan dan kemampuan berpikir. Lanjut *Robbins* (2008:212-213), motivasi kerja merupakan kehendak atau niat untuk memacu usaha ke arah yang lebih baik guna mencapai tujuan organisasi dan terkondisi akibat keinginan memuaskan kebutuhan dirinya.

2.2.3. Kemampuan Inovasi

Inovasi dapat diartikan sebagai penemuan, namun berbeda maknanya dengan penemuan dalam arti *discovery* atau *invention* (inovasi). *Discovery* mempunyai makna penemuan sesuatu yang pernah ada sebelumnya, tetapi belum diketahui. Sedangkan inovasi adalah penemuan yang benar-benar baru sebagai hasil kegiatan manusia (*Thomas*, 2007:259). Kemampuan inovasi diawali dari ide yang kreatif. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan ide baru yang mencakup tiga hal penting, yaitu: keahilan, kemampuan berfikir fleksibel dan imajinatif, serta motivasi internal (*Jong*, 2003:191). Dalam proses inovasi ditentukan oleh adanya ide-ide baru dan proses berfikir imajinatif yang didukung oleh motivasi internal yang tinggi. Selain itu pengimplementasian ide diperlukan keberanian mengambil risiko karena

memperkenalkan hal baru yang mengandung suatu risiko. Bryd dan Brown (2003:5) mengemukakan bahwa: pengambilan risiko atau *risk taking* merupakan keinginan individu untuk menghadapi resiko didasarkan pada adanya keinginan kuat untuk mewujudkan ide-ide atau gagasan baru. Secara umum proses inovasi terdiri dari dua fase utama, yaitu: inisiasi dan implementasi (Zaltman *et al*, 1973.). Lebih lanjut Urabe *et al*. (1988) mendefinisikan inovasi sebagai ide baru yang diimplementasikan menjadi produk baru, proses, atau jasa. Selain itu Daft (2010) dan Zaltman *et al*, (1973.) mengemukakan bahwa inovasi sebagai penerapan ide atau perilaku yang berkaitan dengan perangkat, sistem, proses, kebijakan, program, produk, atau jasa-yang baru bagi organisasi.

2.2.4. Kinerja Individu

Cascio (2003:361), bahwa: kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lebih lanjut Robbins (2008:190) mengemukakan formulasi kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), sehingga dapat diformulasikan $P = f(A \times M \times O)$ dan $M = V \times E \times I$. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bryd (2003) mendukung pendapat tersebut yang menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*), kemanjuran (*efficacy*), motivasi (*motivation*), dan keinginan (*desirability*).

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi dan *cross sectional* yang menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul dan diproses secara kuantitatif.

3.2. Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pelaku usaha perbengkelan kendaraan roda dua di kota Makassar yang berjumlah 665 orang. Selanjutnya penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin. Selanjutnya penentuan responden dilakukan melalui metode acak sederhana (*Simple Random Sampling*).

3.3. Analisis Data

Data yang bersifat kuantitatif dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan hasil penilaian responden mengenai budaya organisasi, motivasi kerja, kemampuan inovasi, dan kinerja karyawan berdasarkan bobot persentase jawaban dan skor total jawaban responden. Sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai variabel berikut indikator-indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. Teknik analisis SEM memerlukan data-data interval, sehingga data-data yang

bersifat ordinal diubah ke dalam data yang berskala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (Al-Rasyid, 1994:131). Melalui analisis SEM dapat diketahui struktur hubungan dengan jelas pada diagram jalur yang mencerminkan proporsi hipotetik yang diajukan lengkap dengan persamaan strukturalnya, sehingga tampak jelas apa saja yang merupakan variabel *eksogenus* dan apa yang menjadi variabel *endogenus*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Deskripsi Responden

Umumnya responden memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman dan berusia 20-30 tahun. Selain itu beragam alasan yang dikemukakan tentang alasan terjun ke dalam usaha perbengkelan umumnya didasarkan pada terbukanya peluang usaha yang sangat menjanjikan. Diantara mereka umumnya mendirikan usaha dengan menyewa tempat dan menggeluti usaha tidak kurang dari 4-5 tahun. Keberhasilan dalam menjalankan usaha tidak terlepas dari kemampuan mengakses informasi pasar melalui jejaring internet.

4.1.2. Pemodelan Pengukuran

Model pengukuran diperlukan untuk mengukur proporsi *variance* masing-masing variabel manifes (indikator) dalam setiap variabel laten yang dikaji, sehingga dapat diketahui kontribusi tingkat signifikansi dalam membentuk variabel laten. Dilanjutkan dengan pengukuran nilai *construct reliability* untuk menentukan derajat kesesuaian variabel indikator dalam membentuk variabel laten. Hasil uji kecocokan model dalam analisis *SEM* yaitu: 1) Dilihat dari nilai *RMSEA* (*Root mean square error of approximation*) untuk model yang diteliti sebesar 0,0339 menunjukkan model yang diperoleh memenuhi kriteria di mana diharapkan nilai *RMSEA* yang kecil (kurang dari 0,08). 2) Dilihat dari nilai *GFI* (*Goodness of Fit Index*) untuk model yang diteliti sebesar 0,9598 menunjukkan model yang diperoleh sudah memenuhi kriteria, dimana diharapkan nilai *GFI* mendekati 1 (> 0,90).

Hasil pengukuran kesesuaian absolut menunjukkan model yang diperoleh memenuhi kriteria *goodness of fit* pada ukuran *RMSEA* dan ukuran *GFI*, sehingga dapat dikatakan model empiris yang diperoleh sudah sesuai dengan model teoritis.

4.1.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja

Terhadap Kemampuan Inovasi Persamaan struktur yang diperoleh dari hasil analisis adalah :

$$\eta_1 = 0,6808 \xi_1 + 0,2018 \xi_2 + 0,2105 \xi_3 + \zeta_1$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan melalui tabel sebagai berikut.

Tabel 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (ξ_1), Budaya Organisasi (ξ_2), dan Motivasi Berprestasi (ξ_3) terhadap Kemampuan Inovasi (η_1)

Variabel Laten	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
KT	0.6808	46.35%	7.30%	53.65%
BO	0.2818	7.94%	6.81%	14.75%
MB	0.2105	4.43%	1.92%	6.35%
Total Pengaruh Secara Bersama-sama (R^2)				74.75%

Sumber: Data

Secara simultan ketiga variabel tersebut di atas memiliki pengaruh yang signifikan, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 181,324 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,370 pada $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas $db_1 = 4$ dan $db_2 (n-k-1: 245)$ pada tingkat kepercayaan 95 persen secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan inovasi.

4.1.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu

Hipotesis yang diuji adalah pengaruh secara langsung kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu dilanjutkan dengan pengaruh secara tidak langsung melalui kemampuan inovasi. Fungsi persamaan struktural yang digunakan dalam menguji hipotesis berkaitan dengan pengaruh langsung maupun tidak langsung dapat dikemukakan sebagai berikut.

$$\eta_1 = \gamma_{11} \xi_1 + \gamma_{12} \xi_2 + \gamma_{13} \xi_3 + \zeta_1$$

$$\eta_2 = \gamma_{21} \xi_1 + \gamma_{22} \xi_2 + \gamma_{23} \xi_3 + \beta_{21} \eta_1 + \zeta_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas, selanjutnya dapat diketahui kontribusi pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja, baik secara langsung terhadap kinerja individu maupun secara tidak langsung melalui kemampuan inovasi dapat dijelaskan melalui tabel berikut.

Tabel 2. Pengaruh Langsung Kepemimpinan Transformasional (ξ_1), Budaya Organisasi (ξ_2), dan Motivasi Kerja (ξ_3) terhadap Kinerja (η_2)

Variabel Laten	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
KT	0.3484	12.14%	14.12%	26.26%
BO	0.1897	3.60%	7.29%	10.89%
MB	0.4562	20.81%	8.80%	29.61%
Total Pengaruh Secara Bersama-sama (R^2)		36.55%	30.22%	66.77%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dikemukakan bahwa besarnya kontribusi yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja dan disusul dengan variabel kepemimpinan transformasional. Adapun indikator yang memiliki kontribusi terbesar pada variabel motivasi kerja adalah indikator persiapan tujuan, melakukan yang lebih baik dari sebelumnya, dan indikator ketersediaan sumber daya. Selanjutnya indikator dari variabel kepemimpinan transformasional yang dominan memberikan kontribusi terhadap kinerja individu adalah indikator pengaturan diri, kesadaran diri, dan kesungguhan mempertahankan tujuan. Secara parsial diketahui nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,8309, budaya organisasi sebesar 2,5488, dan variabel motivasi kerja sebesar 5, 6556. ketiga variabel tersebut memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,966 dan bernilai positif. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan memiliki arah yang positif.

Sejalan dengan hasil penelitian Jarvenpaa dan Staples (2001) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu memiliki pengaruh yang signifikan. Barbuto dan Scholl (2006) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai agen perubahan, memiliki motivasi kerja, dan mampu membangun budaya organisasi yang berorientasi kreativitas dan inovasi merupakan modal utama dalam meningkatkan kinerja individu yang selanjutnya berdampak pada pencapaian kinerja organisasi. Dodgson & Wood (1998) mengemukakan beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh seseorang memiliki kepemimpinan transformasional dalam membangun motivasi kerja, dan budaya organisasi berbasis kreatif dan inovatif untuk meningkatkan kinerja individu, yaitu sebagai berikut: 1) membandingkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan aktivitas dalam kehidupan organisasi saat ini dan mengembangkan cara berkomunikasi yang jelas kepada karyawan, 2) mencari cara untuk menunjukkan bagaimana motivasi kerja memainkan peran penting dalam organisasi, 3) yakinkan karyawan bahwa keberhasilan yang strategis adalah sesuatu yang menentukan, 4) mengembangkan atau berpartisipasi dalam program pelatihan yang fokus pada alasan dan manfaat untuk meningkatkan upaya-upaya inovatif dan motivasi kerja, 5) melibatkan karyawan dalam membahas masalah motivasi dan memberikan bimbingan dalam membina dalam tugas-tugas mereka. Selanjutnya Austin (2005) mengemukakan kepemimpinan yang strategik yang berorientasi pada kinerja individu dituntut memiliki motivasi kerja dan mampu membangun budaya organisasi yang berorientasi pada pengembangan kemampuan berinovasi. Berdasarkan hasil pengujian kontribusi pengaruh secara keseluruhan variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kemampuan inovasi terhadap kinerja individu adalah sebesar 66,67% pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil tersebut membuktikan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin sebagai agen perubahan, memiliki motivasi yang berorientasi prestasi, dan membangun budaya organisasi yang berorientasi pada pengembangan kreatif dan

inovatif memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja individu. Seorang pemimpin harus berkonsentrasi pada gerakan inovatif dan strategis serta memiliki motivasi diri yang mengarah pada tindakan prestatif serta mampu mengembangkan budaya organisasi sebagai ajang pengembangan nilai-nilai kreatif dan inovasi.

4.1.5. Pengaruh Tidak Langsung Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu

Berdasarkan nilai-nilai pada diagram jalur di atas, selanjutnya dapat dihitung besarnya pengaruh secara tidak langsung kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu melalui kemampuan inovasi pada usaha perbengkelan. Besarnya pengaruh tidak langsung direduksi dari total pengaruh tidak langsung khususnya yang melalui kemampuan inovasi.

Tabel 3. Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Melalui Kemampuan Inovasi

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Kemampuan Inovasi
ξ_1	2,8309	1,966	7,28%
	6,3340		
	2,5520		
ξ_2	2,5488	1,966	1,38%
	3,9923		
	2,5520		
ξ_3	5,6556	1,966	3,65%
	3,5165		
	2,5520		
Total Pengaruh T. Langsung Melalui Kemampuan Inovasi			12,32%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja individual melalui kemampuan inovasi menunjukkan nilai kontribusi pengaruh sebesar 12,32%. Besarnya kontribusi pengaruh tersebut jauh lebih kecil dari kontribusi pengaruh secara langsung tanpa melalui kemampuan inovasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa kemampuan inovasi tidak banyak memberikan kontribusi untuk mewakili pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja individu. Atau dengan kata lain bahwa kemampuan inovasi tidak mampu mereduksi nilai-nilai kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja untuk mempengaruhi kinerja individu pelaku usaha bengkel sepeda motor di kota Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan bahwa: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja memiliki berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kemampuan inovasi. Sedangkan kontribusi pengaruh tertinggi terhadap kemampuan inovasi secara parsial didominasi oleh kepemimpinan transformasional. Hal ini menunjukkan bahwa penguatan yang terjadi pada kemampuan inovasi lebih didominasi oleh pengaruh kepemimpinan transformasional melalui dimensi pengaruh ideal, inspirasional, intelektual, dan kecakapan individual. Selanjutnya kemampuan inovasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu melalui penguatan dimensi keahlian, keyakinan diri, dan pengambilan risiko. Sedangkan kontribusi pengaruh tertinggi terhadap kinerja individu secara parsial didominasi oleh motivasi kerja melalui penguatan dimensi berorientasi berprestasi, berorientasi ke depan, dan tangguh. Dengan demikian dapat diajukan saran, bahwa pemilik usaha bengkel dituntut mampu meningkatkan konsentrasi pada gerakan inovatif dan strategis serta motivasi kerja yang mengarah pada tindakan prestatif serta mampu mengembangkan budaya organisasi sebagai ajang pengembangan nilai-nilai kreatif dan inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Rasyid, Harun. 1994. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Universitas Padjadjaran.
- Austin, Christopher H. 2005. *Effect of Communication on Perceived Organizational Support*. Dissertation. The State University of New York.
- Barbuto, J.E.& Wheeler, D.W.(2006). *Scale development and construct clarification of servant leadership* [Electronic Version], *Group and Organization Management*, 31, 300-326.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. 2000. *Transformational leadership: A Response to Critiques*. In M. M. Chemers & R. Ayman, *Leadership Theory and Research: Perspectives and directions*. San Diego:Academic Press.
- Bryd, J and Brown, P.L. 2003. *The Innovation Equation. Building Creativity and Risk Taking in Your Organization*. San Fransisco: Jossey-Bass/Pfeiffer. A Wiley
- Byrd, J & Brown, P.L. 2003.*The Innovation Equation.Building Creativity and Risk Taking in Your Organization*.San Fransisco: Jossey-Bass/Pfeiffer. A Wiley Imprint. Diakses melalui www.pfeiffer.com
- Cascio, Wayne F; 2003. *Managing Human Resources; Productivity, Quality of Work Life, Profits*; fourth edition, McGraw-Hill Inc.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Buku 1 dan 2. Jakarta : Salemba Empat
Read more <http://teorionline.net/daftar-pustaka-teorionline/>
- Dodgson, P. G., & Wood, J. V. 1998. Self-esteem and the Cognitive Accessibility of Strengths and Weakness After Failure. *Journal of Applied Psychology*, 62, 178-197.



- Jong, J.P.J. De & Kemp, R. 2003. Determinants of Coworkers's Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Service. *International Journal of Innovation Management*. . pp 189 – 212.
- Kreitner, Robert, & Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan)*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Organization Behavior Concepts, Controversies, Application*. New Jersey: Prentice Hall.
- Thomas K. McCraw. 2007. *Prophet of Innovation. Joseph Schumpeter and Creative Destruction*. The Belknap Press of Harvard University Press Cambridge, Massachusetts, and London, England
- Urabe, Kuniyoshi, 1988. *Innovation and the Japanese Management System" dalam Kuniyoshi Urabe, John Child, dan Tadao Kagono (ed.), Innovation and Management: International Comparisons*, New York: Walter de Gruyter.
- Yukl, Gary, 2001, *Leadership in Organizations, Fifth Edition*, Printice-Hall, Inc, Englewood, New Jersey, Alih Bahasa : Budi Supriyanto, 2009, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Zaltman, G., D. R. and Holbek, J. 1973. *Innovations and Organizations*. London: Wiley